

Titre : DIRECTIVE GÉNÉRALE SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES
OU DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL ET LA FATIGUE EXCESSIVE

Numéro : DG – 008

Approuvée par : Directeur général

1. Objet général

La présente directive générale vise à établir les règles de conduite applicables à la consommation, l'achat, la vente, la distribution et la possession de toute forme d'alcool, de drogues ou de médicaments au travail.

2. Fondement

Le Réseau de transport de la Capitale (RTC) a la responsabilité d'offrir à la population un service de transport collectif de qualité et sécuritaire.

Le RTC tient à assurer la santé et la sécurité de ses employés, de sa clientèle et du public. Il désire également que ses employés projettent une image de confiance du RTC auprès de sa clientèle et du public.

Puisque l'usage d'alcool, de drogues ou de médicaments au travail peut compromettre l'atteinte de ces objectifs, et en conformité avec les articles 202.2.1.1 et suivants du *Code de la sécurité routière* (RLRQ, c. 24.2) interdisant à certaines catégories de personnes la garde ou encore le contrôle d'un véhicule sous l'effet de l'alcool, le RTC met en œuvre la présente directive générale afin de préciser ses attentes envers ses employés.

3. Champ d'application

La présente directive générale s'applique à tout employé du RTC, qu'il soit régulier, contractuel ou temporaire :

- lorsqu'il agit dans le cadre de ses fonctions;
- lorsqu'il se trouve sur les terrains, dans les immeubles ou le matériel roulant du RTC; ou
- lorsqu'il est vêtu de l'uniforme du RTC dans un lieu public.

La présente directive générale s'applique également aux groupes sociaux d'employés, aux retraités et aux employés d'un fournisseur lorsqu'ils se trouvent sur les terrains ou dans les immeubles du RTC.

4. Objectifs

Les objectifs de la directive générale sont les suivants :

- protéger et promouvoir la santé et la sécurité des employés du RTC, de sa clientèle et du public;
- déterminer les attentes du RTC relativement à la consommation, l'achat, la vente, la distribution et la possession d'alcool, de drogues ou de médicaments par ses employés et les autres personnes visées par la directive générale;
- prévoir les mesures d'aide offertes par le RTC aux personnes prises avec des problèmes de dépendance à l'alcool, la drogue ou aux médicaments;
- déterminer les responsabilités des différents intervenants;
- assurer une compréhension claire de ces principes et une mise en application uniforme de ces dispositions.

5. Définitions

Accident :	Action ou situation où le risque se réalise et est, ou pourrait être, à l'origine de conséquences sur l'état de santé ou le bien-être d'une personne;
Aptitude au travail :	Capacité d'effectuer, en toute sécurité, les tâches assignées, sans restriction due à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments, à la fatigue excessive ou due à tout autre problème de santé;
Capacités affaiblies :	Altération de l'aptitude au travail en raison de la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou d'une fatigue excessive. En matière de consommation d'alcool, l'aptitude au travail est altérée lorsqu'un test de dépistage dévoile un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui prévu par l'article 253 paragraphe 1 b) du <i>Code criminel</i> ;
Droque :	Toute substance, engendrant ou non une dépendance physique ou psychique, visée par l'article 462.1, paragraphe 3 du <i>Code criminel</i> ; aux fins de la présente directive générale, à moins d'indications contraires dans le texte, la drogue inclut également le cannabis sous toutes ses formes;

Emploi à risque critique :	Emploi dans lequel un employé a un rôle clé et direct dans une activité pour laquelle une diminution de la vigilance due à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments pourrait entraîner un incident ou un accident causant un décès ou des blessures graves, des dommages matériels importants ou des dommages importants à l'environnement;
Fatigue excessive :	Diminution de l'aptitude au travail en raison d'un manque de repos;
Immeuble :	Tout immeuble ou bâtiment dont le RTC est propriétaire ou qu'il exploite, notamment à titre de locateur, locataire ou autrement, y compris les terminus, les stations, les stationnements et les abribus, son centre administratif et ses centres d'exploitation;
Incident :	Une action ou une situation qui n'entraînent pas de conséquences sur l'état de santé ou le bien-être d'une personne, mais dont le résultat est inhabituel et qui, en d'autres occasions, pourraient entraîner de telles conséquences;
Matériel roulant :	Tout autobus ou tout autre véhicule utilisé pour le transport de personnes, par ou pour le RTC, y compris tout véhicule utilisé par un employé du RTC dans le cadre de ses fonctions;
Médicaments :	Substance active, délivrée ou non sur ordonnance, et soumise à une posologie;
Tolérance zéro :	Aucune trace d'alcool ou de drogue dans l'organisme d'un individu.

6. Règles et procédures applicables

6.1. Dispositions générales

Le RTC s'attend à ce que chaque employé soit apte, en tout temps, à effectuer son travail sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celles des autres employés du RTC, de sa clientèle ou du public.

À cette fin, le RTC entend prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires relativement à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou à la fatigue excessive afin de rendre le milieu de travail sain, sécuritaire et productif.

6.2. Responsabilités des employés

6.2.1 Alcool ou drogues

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 6.7 de la présente directive générale, il est strictement interdit à tout employé :

- En tout temps, lorsqu'il agit dans le cadre de ses fonctions, incluant durant les périodes de temps allouées pour les pauses, ou lorsqu'il se trouve sur les terrains, dans les immeubles ou dans le matériel roulant du RTC :
 - d'avoir les capacités affaiblies;
 - de posséder, consommer, vendre, distribuer ou acheter toute forme d'alcool, de drogues ou de médicaments non prescrits, mais qui nécessitent une ordonnance.
- En tout temps, lorsqu'il porte l'uniforme du RTC :
 - d'avoir les capacités affaiblies;
 - de consommer, vendre ou distribuer toute forme d'alcool;
 - de consommer, vendre ou de distribuer toute forme de cannabis ou d'en posséder en quantité supérieure à celle autorisée par les lois applicables;
 - de posséder, consommer, vendre, distribuer ou acheter toute autre forme de drogues ou de médicaments non prescrits, mais qui nécessitent une ordonnance.
- En tout temps, lorsqu'il est autorisé, dans le cadre de ses fonctions, à participer à une activité professionnelle à l'extérieur des immeubles du RTC, tels un colloque ou un congrès :
 - d'avoir les capacités affaiblies;
 - de posséder, consommer, vendre, distribuer ou acheter toute forme de drogues ou de médicaments non prescrits, mais qui nécessitent une ordonnance.

6.2.2 Norme de « Tolérance zéro »

Tout employé du RTC, qui exerce les fonctions suivantes, doit, en tout temps, lorsqu'il agit dans le cadre de ses fonctions, de même que durant les périodes de pauses et de repas, respecter la norme de « Tolérance zéro » :

- L'employé qui occupe un emploi à risque critique, soit l'employé qui exerce une des fonctions suivantes :
 - conduite de tout véhicule du RTC;

- travail comportant l'entretien des véhicules ou des infrastructures du RTC;
- les superviseurs;
- les inspecteurs;
- les répartiteurs;
- les contremaîtres à l'entretien;
- les coordonnateurs à l'inspection et à la répartition.

6.2.3 Médicaments

Tout employé qui prend des médicaments en vente libre ou sous ordonnance médicale, qui pourraient altérer son aptitude au travail, doit s'assurer, auprès d'un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger pour lui-même, ses collègues de travail, les clients du RTC ou le public.

Il doit également respecter la posologie et les recommandations formulées pour la prise du médicament.

6.2.4 Avis au supérieur immédiat

Tout employé doit immédiatement aviser son supérieur immédiat dans les cas suivants :

- Il croit avoir les capacités affaiblies par l'alcool ou la drogue alors qu'il agit dans le cadre de ses fonctions ou qu'il se trouve sur les terrains, dans les immeubles ou dans le matériel roulant du RTC;
- Il croit avoir failli à la norme de « Tolérance zéro »;
- Il doit prendre un médicament en vente libre ou sous ordonnance médicale qui pourrait altérer son aptitude au travail;
- Il doit consommer du cannabis à des fins thérapeutiques ou médicales suivant l'ordonnance d'un médecin;
- Il considère être dans un état de fatigue excessive;
- Il considère ne pas être apte à effectuer son travail en raison d'un problème de santé;
- Il a un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue pouvant affecter sa capacité à exercer les fonctions de son emploi ou sa prestation de travail;
- Il est en situation de rechute suivant le traitement d'une dépendance à l'alcool ou à la drogue;

Tout employé qui doit prendre un médicament qui pourrait altérer son aptitude au travail ou qui doit consommer du cannabis à des fins thérapeutiques ou médicales, suivant l'ordonnance d'un médecin,

a l'obligation d'en informer le service médical du RTC pour le traitement de son dossier et pour évaluer les possibilités d'accommodement.

6.3. Responsabilités des gestionnaires

Tout gestionnaire ayant des employés sous sa responsabilité directe, hiérarchique ou fonctionnelle (y compris les inspecteurs et les répartiteurs), qui a un motif raisonnable de croire qu'un employé a commis une infraction à la présente directive générale, doit procéder avec diligence à une évaluation de la situation. Dans un tel cas :

- l'employé est immédiatement retiré de son poste de travail;
- une enquête est effectuée quant aux faits reprochés;
- selon les circonstances, le gestionnaire peut demander qu'un test de dépistage d'alcool ou de drogues soit effectué en conformité avec l'article 6.5 de la présente directive générale;
- le gestionnaire doit compléter un rapport complet et détaillé des événements en utilisant le formulaire prévu à cet effet et il doit en transmettre une copie au supérieur immédiat de l'employé ainsi qu'à la Direction des ressources humaines.

L'employé retiré de son poste de travail demeure à l'emploi du RTC jusqu'à ce que l'enquête soit complétée et que le traitement administratif ou disciplinaire de son dossier, le cas échéant, ait été convenu avec la Direction des ressources humaines.

6.4. Responsabilités de la Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable :

- d'assurer l'interprétation, le suivi et la diffusion de la présente directive générale;
- de déterminer, dans le respect des conventions collectives de travail, le cas échéant, les mesures administratives ou disciplinaires appropriées liées à la violation de la présente directive générale.

6.5. Tests de dépistage d'alcool ou de drogues

6.5.1 Tests de dépistage ciblés

En tout temps, un gestionnaire peut exiger qu'un employé ou un autre gestionnaire sous son autorité se soumette à un test de dépistage dans les situations suivantes :

- Il a un motif raisonnable de croire que l'employé a les capacités affaiblies par la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments dans l'exercice de ses fonctions;

- Il a un motif raisonnable de croire que l'employé soumis à la norme de « Tolérance zéro » a contrevenu à celle-ci;
- Il a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments a eu une influence dans la survenance d'un incident ou d'un accident dans lequel l'employé a été directement impliqué;
- Si un médecin, désigné par le RTC, dans le cadre d'un examen médical, a un motif raisonnable de croire que l'employé présente un problème de dépendance à l'alcool, la drogue ou un médicament sous-jacent à son invalidité.

Un motif raisonnable, permettant d'exiger un test de dépistage en vertu du présent article, doit être fondé sur une observation contemporaine de symptômes pouvant justifier le gestionnaire de croire que l'employé a les capacités affaiblies ou a contrevenu à la norme de « Tolérance zéro » (notamment, un comportement inhabituel ou excentrique, une odeur d'alcool ou de drogues, des difficultés à marcher, des difficultés d'élocution, des propos décousus, de la somnolence, la présence d'yeux rougis ou de réflexes ralentis).

6.5.2 Tests de dépistage périodiques et aléatoires

Le RTC peut exiger qu'un employé se soumette à des tests de dépistage périodiques et aléatoires, pour des périodes prédéterminées, dans les situations suivantes :

- Lorsque l'employé reprend le travail après avoir suivi un traitement pour l'alcoolisme, la toxicomanie ou une dépendance à un médicament. De tels tests pourront être effectués sur une période déterminée par le service médical du RTC, suivant le retour au travail;
- Lorsqu'un employé s'engage, volontairement, à subir des tests périodiques et aléatoires de manière à lui permettre de continuer à occuper son emploi, suivant la reconnaissance d'un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments, et sa volonté de prendre les mesures nécessaires afin de combattre cette dépendance;
- Lorsqu'un employé présente des problèmes quant à sa prestation de travail, son rendement ou son assiduité causés par une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments.

6.5.3 Réalisation des tests de dépistage

Tout test de dépistage exigé en vertu du présent article doit être administré par des professionnels en la matière, selon les méthodes reconnues dans ce domaine, et doit, le moins possible, porter atteinte à l'intégrité de la personne qui le subit.

Un test de dépistage ciblé doit être réalisé dans les meilleurs délais après les événements qui ont motivé l'imposition du test.

Tout refus de la part d'un employé de se conformer à une demande d'un gestionnaire pour la réalisation d'un test de dépistage sera considéré comme une infraction à la présente directive générale. Cet employé ne sera pas autorisé à retourner à son poste de travail.

6.6. Prévention, aide aux employés et réadaptation

Le RTC reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments est une affection médicale qui peut être traitée avec succès. À cette fin, le RTC offre, en toute confidentialité, aux employés qui ont ou qui pensent avoir un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments, son aide et son soutien par l'entremise de son Programme d'aide aux employés (PAE) pour trouver une ressource appropriée d'évaluation, de traitement et de réadaptation.

Les employés concernés sont fortement encouragés à demander de l'aide et des conseils, notamment au service médical du RTC, au PAE ou à leur supérieur immédiat. Ils sont invités, sur une base volontaire, à suivre les traitements proposés le plus rapidement possible.

6.7. Exceptions

6.7.1 Dérogation pour la tenue d'activités sociales ou de reconnaissance

Toute activité susceptible d'entraîner la consommation d'alcool sur les terrains ou dans les immeubles du RTC devra être préalablement autorisée, par écrit, par le directeur des ressources humaines. Une permission spéciale pourra être accordée, exceptionnellement, pour permettre la possession et la consommation d'alcool, et ce, durant ou après les heures de travail, lorsque toutes les conditions suivantes sont respectées :

- Il s'agit d'une activité sociale, récréative ou de reconnaissance;
- La consommation excessive d'alcool y est interdite;
- La consommation de drogues, y compris le cannabis, ou de toute autre substance illégale y est interdite;
- Tout employé soumis à la norme de la « Tolérance zéro », qui participe à cet événement et y consomme de l'alcool, doit avoir complété sa journée de travail et ne pas retourner au travail après l'évènement;
- Tout employé non soumis à la norme de la « Tolérance zéro », qui participe à cet événement et y consomme de l'alcool, doit s'assurer de ne pas avoir les facultés affaiblies par l'alcool s'il doit retourner au travail après l'évènement.

Diverses dispositions additionnelles pourront également être stipulées par le directeur des ressources humaines pour encadrer une telle activité et les représentants officiels du groupe seront alors responsables de l'application de la présente directive générale.

6.7.2 Exception concernant la possession d'alcool dans les locaux administratifs

La possession d'alcool ou de cannabis est autorisée uniquement dans les locaux administratifs du RTC, lorsqu'ils ne sont pas destinés à une consommation non autorisée sur les lieux de travail. La quantité de cannabis en possession de toute personne dans les locaux administratifs du RTC ne doit toutefois pas être supérieure à celle autorisée par les lois applicables.

6.8. Infraction

Quiconque commet un acte ou une omission en contravention avec les règles énoncées à la présente directive générale commet une infraction et s'expose à des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7. Annexes

S.O.

8. Responsable de l'application

Le directeur des ressources humaines est responsable de coordonner la mise en application de la présente directive générale et tous les gestionnaires sont responsables de son application.

9. Dispositions finales et mesures transitoires

La présente directive générale remplace la Politique sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments adoptée par le directeur général le 1^{er} mai 2005.

Toute situation dénoncée avant l'entrée en vigueur de la présente directive générale est assujettie à celle-ci.

10. Entrée en vigueur

La présente directive générale entrera en vigueur le 17 octobre 2018.

Alain Mercier, directeur général